



Plano para a Igualdade e Não Discriminação 2025 – 2030

Comissão de Coordenação e
Desenvolvimento Regional do Centro, I.P.

Título

Plano para a Igualdade e Não Discriminação 2025- 2030

Autoria

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P.

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P.

Rua Bernardim Ribeiro, 80
3000-069 Coimbra, Portugal

Tel.: 239 400 100

Fax: 239 400 115

e-mail: geral@ccdr.pt

url: <http://www.ccdrc.pt>

url: <https://centro2030.pt/>

Data de edição

Edição inicial - maio de 2025

ÍNDICE GERAL

Enquadramento	5
Instrumentos Normativos	6
A CCDR Centro.....	8
Diagnóstico da Situação Atual.....	9
Princípios Orientadores e Objetivos do Plano	11
Plano de Ação.....	14
01 Estratégia, Missão e Valores	15
02 Igualdade no acesso ao emprego	16
03 Formação Inicial e Contínua.....	17
04 Igualdade nas condições de trabalho	18
05 Prevenção da prática de assédio no local de trabalho.....	19
06 Proteção na Parentalidade.....	20
07 Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.....	21
Monitorização e Avaliação do Plano	22

*“A igualdade de género não é apenas um direito humano básico,
mas a base necessária para um mundo pacífico, próspero e sustentável.”*

Nações Unidas (2016)

*“A igualdade de género é mais do que um objetivo em si mesmo.
É uma condição prévia para enfrentar o desafio de reduzir a pobreza, promover
o desenvolvimento sustentável e construir uma boa governança”.*

(Kofi Annan)

*“A igualdade é uma necessidade vital da alma humana.
Deve-se dar a mesma quantidade de respeito e atenção a todo ser humano,
porque respeito não tem grau”.*

(Simone Weil)

Enquadramento

A igualdade de género é um Direito Humano essencial para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas, uma vez que se traduz numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades, contribuindo para o desenvolvimento de uma sociedade mais democrática e inclusiva, moderna e mais equitativa, potenciando uma economia inovadora, competitiva e próspera.

Promover a igualdade de género significa igual valorização, igual visibilidade, igual reconhecimento, participação e responsabilidade de mulheres e homens em todas as esferas da vida pública e privada.

Independentemente do sexo, todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

A igualdade de género constitui um direito fundamental reconhecido em múltiplas declarações e compromissos internacionais. Embora se registem alguns progressos persistem ainda barreiras significativas a uma plena igualdade. Hoje, a igualdade de género é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, bem como um requisito essencial para o exercício efetivo e pleno da cidadania.

Neste contexto, a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P. (CCDR Centro) compromete-se a promover a igualdade de direitos e oportunidades para todos os seus trabalhadores, atuais ou futuros, independentemente do género. Assume, como parte integrante da sua missão, o compromisso com a erradicação de práticas discriminatórias, valorizando a igualdade de participação na vida profissional e promovendo uma cultura de inclusão, respeito e equidade.

A CCDR Centro elabora este Plano por forma a tornar a sua cultura organizacional, mais democrática, integradora e participativa na construção de uma sociedade mais justa, com objetivos definidos e apresenta ações que se pretendem ver concretizadas durante o período vigente, no âmbito desta temática.

Instrumentos Normativos

Existindo a consciência da necessidade de adoção de políticas de igualdade e da implementação de medidas de eliminação da discriminação contra as mulheres, bem como da defesa e promoção dos seus direitos humanos, destacam-se os seguintes instrumentos normativos que elegem a igualdade de género como uma das preocupações essenciais no âmbito do contexto laboral:

- A Constituição da República Portuguesa prevê na alínea h) do artigo 9º, como uma das tarefas fundamentais do Estado Português, promover a igualdade entre Homens e Mulheres; adicionalmente, no seu artigo 13º consagra-se como Direito Fundamental, o Princípio da Igualdade que assenta na premissa de que todos os seres humanos são iguais quanto à sua dignidade humana e, conseqüentemente, iguais em todas as dimensões que a dignidade assume na sua vida;
- O Código do Trabalho Português nos artigos 23º a 65º enuncia disposições gerais sobre a igualdade e não discriminação em função do sexo, proibição do assédio, e proteção da parentalidade no sentido de fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio – aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” onde são definidas metas de ação global e estrutural até 2030 (a ENIND tem incorporado o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021, para todos os níveis da Administração Pública);
- A Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;
- A Lei n.º 26/2019 de 28 de março estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

A nível internacional, enquanto membro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa e da União Europeia destacam-se as seguintes Políticas Europeias que fomentam a Igualdade de Género:

- Em 2015 a ONU aprova a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a cumprir a promessa de não deixar ninguém para trás. A dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o 5º ODS “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas”;
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagra no artigo 23º a Igualdade entre Homens e Mulheres;
- Orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A CCDR Centro

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P, criada pelo Decreto-Lei n.º 36/2023 de 26 de maio e revisto pelo Decreto-Lei n.º 103/2024, de 6 de dezembro, é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, estando sujeita à superintendência e à tutela da área do Governo do Ministro Adjunto e da Coesão Territorial. Prossegue as suas atribuições nos domínios do desenvolvimento regional, ambiente, economia, cultura, educação, ordenamento do território, conservação da natureza, agricultura e pescas e administração local promovendo uma atuação coordenada dos serviços desconcentrados de âmbito regional.

Os principais objetivos da CCDR Centro são:

- ♦ Melhorar a articulação dos territórios e das instituições da região, designadamente as autarquias locais e qualificá-los no sentido do reforço da competitividade e da coesão regionais;
- ♦ Reforçar a integração da região em espaços e redes internacionais, propiciadoras de experiências de cooperação e benchmarking, nas áreas de atuação da CCDR Centro;
- ♦ Promover o investimento produtivo na região, assumindo uma atitude proactiva de captação de investimentos no quadro nacional e também do exterior, e promover a gestão e o acompanhamento dos investimentos regionais;
- ♦ Melhorar a qualidade ambiental da região, garantindo a aplicação eficaz dos instrumentos e da legislação de salvaguarda e valorização dos recursos naturais e ambientais;
- ♦ Integrar a região nas bases programáticas de ordenamento do território e capacitá-la para uma gestão adequada do uso do solo e dos recursos do território;
- ♦ Qualificar os serviços prestados, promovendo a modernização dos processos internos pelo uso crescente das tecnologias da informação e da comunicação, pela racionalização dos procedimentos, pela criação de melhores condições de trabalho e pelo reforço das competências profissionais dos recursos humanos, com vista à obtenção de ganhos de eficiência e à redução dos custos para os utilizadores, bem como ao aumento da transparência nas relações com a sociedade civil.

Diagnóstico da Situação Atual

A CCDR Centro é constituída por sete Unidades Orgânicas operacionais, seis Unidades Orgânicas de suporte, cinco Unidades Orgânicas flexíveis territorialmente desconcentradas (Divisões sub-regionais) e dois Núcleos. É igualmente responsável em assegurar o apoio logístico, administrativo e financeiro à Autoridade de Gestão do Programa Regional do Centro 2021-2027 (Centro 2030), conforme e nos termos previstos do n.º 4 do Mapa VII do Anexo I à Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro. O Centro 2030 é um instrumento específico do Portugal 2030 com aplicação exclusiva na Região Centro.

A distribuição destes recursos humanos inclui dirigentes, técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais e outras carreiras especiais, refletindo uma estrutura organizacional diversificada, que é determinante para a eficácia na implementação de políticas e na concretização dos objetivos institucionais.

Os dados apresentados nesta secção caracterizam globalmente a comunidade da CCDR Centro. Estão organizados distinguindo-se entre masculino e feminino.

Estes dados visam o diagnóstico dos trabalhadores da CCDR Centro em termos de género, por forma a monitorizar o desempenho das medidas a implementar na sequência deste Plano de Igualdade de Género e Não Discriminação.

O universo de trabalhadores da CCDR Centro é composto por 678 pessoas (dados de abril de 2025), distribuídas segundo a tabela seguinte:

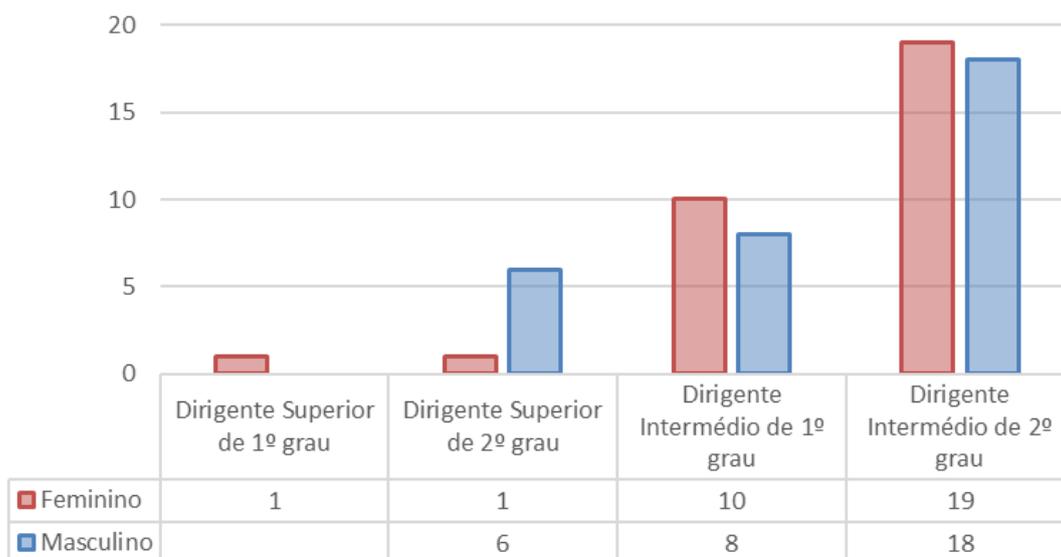
Tabela 1 – Distribuição por carreira

Categoria	Total	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Dirigente Superior	8	6	2	75%	25%
Dirigente Intermédio	55	26	29	47,3%	52,7%
Técnico Superior	420	171	249	40,7%	59,3%
Assistente Técnico	141	50	91	35,5%	64,5%
Assistente Operacional	54	27	27	50%	50%
Total	678	280	398	41,3%	58,7%

O universo de 678 trabalhadores da CCDR Centro caracteriza-se por 280 (41%) homens e 398 (59%) mulheres.

Dos 63 cargos de pessoal dirigente, verifica-se que 31 se encontram ocupados por mulheres e 32 por homens, segundo a distribuição constante na figura seguinte.

Figura 1 – Distribuição dos dirigentes



Princípios Orientadores e Objetivos do Plano

O presente plano foi elaborado para o período 2025-2030, refletindo o compromisso da CCDR Centro, com a promoção da igualdade de género e a não discriminação. Visa consolidar a igualdade de género no ambiente organizacional, promovendo a equidade, bem como fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos seus trabalhadores, com o objetivo de contribuir para um desempenho organizacional mais eficiente e equilibrado. A seguir, são apresentados os sete princípios orientadores da Política, a partir dos quais foram definidos os objetivos e as medidas a serem implementadas.

01 Estratégia, Missão e Valores

Deve ser promovida uma política que observe o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, assegurando a sua inclusão nos planos estratégicos e nas atividades desenvolvidas pela organização.

02 Igualdade no acesso ao emprego

A política de recursos humanos, em conformidade com a legislação em vigor, deve assegurar a igualdade de oportunidades entre trabalhadores em todas as dimensões da relação laboral.

03 Formação Inicial e Contínua

A capacitação constitui um direito fundamental que deve ser garantido de forma equitativa a homens e mulheres. É imperativo disponibilizar os recursos necessários para a sua efetivação, promovendo oportunidades de aprendizagem contínua ao longo da vida e assegurando a inexistência de qualquer forma de discriminação.

04 Igualdade nas condições de trabalho

A promoção da igualdade de género no âmbito profissional deve ser garantida de forma sistemática e integrada, abrangendo todas as vertentes relacionadas com o desempenho laboral. Em particular, a gestão de carreiras e os processos de avaliação de desempenho devem ser conduzidos de forma equitativa, assegurando que as oportunidades de progressão e reconhecimento sejam baseadas exclusivamente no mérito e nas competências individuais, isentas de qualquer viés ou discriminação de género.

05 Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

A construção de uma cultura organizacional deve fundamentar-se em valores e normas éticas que promovam a igualdade e a não discriminação, assegurando um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo e pela dignidade de todos os colaboradores. É imperativo adotar uma política de tolerância zero em relação a qualquer forma de assédio no local de trabalho, incluindo comportamentos que comprometam a integridade física ou moral, a liberdade, a honra ou a dignidade de qualquer trabalhador, garantindo, assim, um espaço laboral seguro e inclusivo.

06 Proteção na Parentalidade

É essencial assegurar a disseminação de informação clara e acessível sobre os direitos e deveres dos trabalhadores no âmbito da parentalidade. Esta prática visa promover o conhecimento e a aplicação efetiva das medidas de apoio disponíveis, contribuindo para a criação de um ambiente organizacional que valorize a conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades familiares, reforçando, assim, o compromisso com a igualdade de oportunidades e a equidade no local de trabalho.

07 Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

A questão da igualdade de género deve ser analisada de forma abrangente, contemplando a igualdade de oportunidades para todos os géneros nos diferentes âmbitos da vida – profissional, familiar e pessoal. Nesse sentido, torna-se imperativo adotar políticas e metodologias de organização do trabalho que favoreçam o equilíbrio entre essas dimensões, promovendo condições que assegurem aos trabalhadores a possibilidade de conciliar responsabilidades profissionais e familiares. Atenção particular deve ser dada a situações que requeiram cuidados familiares excecionais, garantindo apoio adequado e a inclusão plena de todos os indivíduos no ambiente de trabalho.

Plano de Ação

As tabelas seguintes detalham os objetivos definidos para cada uma das dimensões contempladas no plano. Incluem as medidas propostas para a sua concretização, os indicadores destinados a avaliar o progresso, as metas estabelecidas e as Unidades Orgânicas responsáveis pela monitorização e implementação das ações delineadas.



01 Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
Assegurar a implementação do plano, monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Divulgação do plano, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio, na intranet e por correio eletrónico.	DGRH	Divulgação no sítio eletrónico e na intranet	Anual
Transparência dos recursos humanos da CCDR Centro, ao sensibilizar os trabalhadores para a importância do respeito pela igualdade de género.	Elaboração do relatório para a igualdade de género e não discriminação anualmente com a informação estatística desagregada por homens e mulheres nos indicadores de RH.	DGRH	Publicação do Relatório sítio eletrónico e na intranet	Anual
Promover uma cultura organizacional baseada na igualdade, garantindo um ambiente de trabalho isento de discriminação, nomeadamente em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre as dimensões profissional, familiar e pessoal.	Elaboração e divulgação do Código de Ética e Conduta.	DGRH	Divulgação na intranet do Código de Ética e Conduta	Anual
Incentivar a participação d@s trabalhador@s na promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Implementação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões, reclamações e denúncias por parte d@s trabalhador@s.	DGRH/DISI	Divulgação na intranet da caixa de correio para apresentação de sugestões e reclamações	30 setembro 2025
Sensibilizar @s trabalhador@s para a importância do respeito pela igualdade de género.	Integração, no planeamento estratégico, de objetivos que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	DGRH	Inserção de um capítulo no Plano de Atividades da CCDR Centro	Anual
Promover uma cultura de igualdade no contexto de trabalho, isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Avaliação do grau de satisfação d@s trabalhador@s sobre as políticas e medidas adotadas no âmbito da diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação, vida profissional, familiar e pessoal.	DGRH	Grau de satisfação d@s trabalhador@s apurado através da realização de questionário com uma escala de 1-5	4



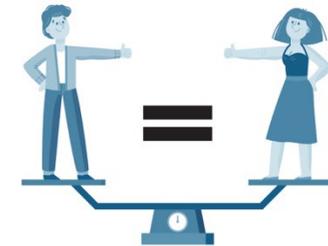
02 Igualdade no acesso ao emprego

Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego.	Verificação dos concursos internos e estágios profissionais/curriculares de forma a garantir que não contém qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género, sendo redigida com utilização de linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo e a indicação expressa da aceitação da candidatura de ambos.	DGRH	Percentagem de anúncios das ofertas de emprego que evidenciem a sua implementação	100%
	Promover a igualdade de género nos júris de concurso, que devem ser tendencialmente paritários, e no mínimo representativos da diversidade de género	Todas as Unidades Orgânicas	Percentagem de procedimentos concursais em que exista pelo menos 1/3 de mulheres	50%
	Assegurar que a CCDR Centro mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por género, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho (artigo 32.º do CT).	DGRH	Registo dos processos de recrutamento efetuados	Anual



03 Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
Promover a integração no plano de formação de ações na área de igualdade de género.	Integração no plano de formação de um módulo da temática de igualdade de género e questões associadas (liderança no feminino, sensibilização para a violência de género e doméstica, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho), assegurando a participação de todos/as.	DGRH	Módulo de formação sobre igualdade integrado no plano de formação	Anual



04 Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
Promover a paridade nos cargos de Dirigentes (Superior e Intermédios)	Rever o Código de Ética e de Conduta incluindo menção expressa aos princípios da igualdade, nomeadamente de género, de oportunidades e distribuição ajustada de recursos.	DGRH	Publicação no sítio e na intranet da Revisão do Código de Ética e de Conduta, de acordo com os princípios da Igualdade de Género	31 de dezembro de 2025
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação, na intranet, do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto dos trabalhadores e das respetivas estruturas representativas.	DGRH	Publicação na intranet do Manual de Avaliação de Desempenho	Anual



05 Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho e a qualquer forma de violência.	Implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio.	DGRH	Número de ações de sensibilização realizadas	Mínimo de 3 durante a execução do Plano (2025-2030)
Prevenir o combate ao assédio no trabalho.	Revisão e divulgação do Código de Ética e Conduta.	DGRH	Publicação no sítio e na intranet da Revisão do Código de Ética e de Conduta, de acordo com os princípios da Igualdade de Género	31 de dezembro de 2025



06 Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
Garantir o direito ao gozo das licenças e das dispensas no âmbito da parentalidade	Divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito à proteção da parentalidade e maternidade conforme previsto no n.º 4 do art.º. 127º do Código de Trabalho.	DGRH	Divulgação na intranet da sistematização de diplomas legais sobre esta matéria	Anual



07 Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	Promover a informação e incentivar a utilização das políticas internas e boas práticas na CCDR Centro.	DGRH	Número de ações de sensibilização realizadas	1 ação por ano ao longo do Plano (2025-2030)
	Divulgação de informação sobre equilíbrio profissional, familiar e pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.		Número de publicações de sensibilização realizadas	3 publicações ao longo do Plano (2025-2030)
Promover metodologias de organização do trabalho que favoreçam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, assegurando a flexibilidade necessária para um equilíbrio adequado.	A implementação do Regulamento do Regime de Teletrabalho, com vista à sua aplicação eficaz e em conformidade com os princípios da igualdade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	DGRH	Divulgação do Regulamento em vigor referente ao Teletrabalho	1/06/2025
	Autorização de pedidos devidamente justificados relativo à organização do tempo de trabalho, com vista à promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente por meio de modalidades como o teletrabalho e/ou a adoção de outros horários de trabalho previsto na Lei.		Percentagem de requerimentos aprovados em comparação com o total de requerimentos submetidos.	90%

Monitorização e Avaliação do Plano

Este plano representa um marco significativo no compromisso da CCDR Centro para a promoção da igualdade de género, alinhado com a sua cultura e valores institucionais. Enquanto agente de intervenção ativo na Região Centro, visa influenciar positivamente os diversos atores com os quais interage, promovendo uma mudança sustentada no paradigma vigente.

A execução deste plano será acompanhada de forma sistemática, garantindo a monitorização da eficácia das ações implementadas e o cumprimento dos objetivos estabelecidos. Este processo permitirá identificar melhorias ou novas medidas necessárias para reforçar a estratégia.

A Unidade de Organização, Gestão de Recursos Humanos e Formação (UOGRHF) - Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), assumirá a responsabilidade pela coordenação, promoção, acompanhamento e avaliação das ações necessárias à sua implementação e divulgação. Em articulação com as restantes Unidades Orgânicas (UO) da CCDR Centro. À UOGRHF - DGRH compete rever e atualizar o plano, sempre que necessário, considerando alterações legais ou estratégicas relevantes para a organização.

Anualmente, será elaborado um relatório de avaliação com base nos indicadores definidos e no estado de execução dos objetivos, permitindo identificar eventuais desvios e propor ajustes que assegurem o cumprimento dos objetivos. Quaisquer alterações ao plano serão previamente submetidas à aprovação do Conselho Diretivo.

Este Plano, aplica-se a todos os trabalhadores da CCDR Centro, e vigora durante o período de 2025 a 2030. O presente plano revoga o Plano para a Igual do Género dos trabalhadores da CCDR Centro, aprovado em 24 de janeiro de 2022.

O presente Plano foi aprovado pelo Conselho Diretivo da CCDR Centro em 26 de maio de 2025.

O presente Plano entra em vigor 1 de junho de 2025, e será objeto de publicitação na Intranet e no sítio da internet da CCDR Centro.



Comissão de Coordenação e
Desenvolvimento Regional do Centro, I.P.

WWW.CCDRC.PT